Public Service Staff Relations Board

1991-92 Estimates

Part III

Expenditure Plan

The Estimates Documents

The Estimates of the Government of Canada are structured in three Parts. Beginning with an overview of total government spending in Part I, the documents become increasingly more specific. Part II outlines spending according to departments, agencies and programs and contains the proposed wording of the conditions governing spending which Parliament will be asked to approve. The Part III documents provide additional detail on each department and its programs primarily in terms of the results expected for the money spent.

Instructions for obtaining each volume can be found on the order form enclosed with Part II.

© Minister of Supply and Services Canada 1991

Available in Canada through

Associated Bookstores
and other booksellers

or by mail from

Canada Communication Group — Publishing
Ottawa, Canada K1A 0S9

Catalogue No. BT31-2/1992-III-35
ISBN 0-660-53650-9

1991-92 Estimates

Part III

Public Service Staff
Relations Board

91-03482/

Preface

This Expenditure Plan is designed to be used as a reference document. As such, it contains several levels of detail to respond to the various needs of its audience.

This plan is divided into three sections. Section I presents an overview of the Program and a summary of its current plans and performance. For those interested in more detail, Section II identifies, for each activity, the expected results and other key performance information that form the basis for the resources requested. Section III provides further information on costs and resources as well as special analyses that the reader may require to understand the Program more fully.

Section I is preceded by Details of Spending Authorities from Part II of the Estimates and Volume II of the Public Accounts. This is to provide continuity with other Estimates documents and to help in assessing the Program's financial performance over the past year.

This document is designed to permit easy access to specific information that the reader may require. The table of contents provides a detailed guide to the contents of each section and a financial summary in Section I provides cross-references to the more detailed information found in Section II. In addition, references are made throughout the document to allow the reader to find more details on items of particular interest.

Table of Contents

Spending Authorities

A. Authorities for 1991-92 4
B. Use of 1989-90 Authorities 5

Section I
Program Overview

A. Plans for 1991-92
1. Highlights 6
2. Summary of Financial Requirements 6
B. Recent Performance
1. Highlights 7
2. Review of Financial Performance 7
C. Background
1. Introduction 8
2. Mandate 8
3. Program Objective 8
4. Program Organization for Delivery 9
D. Planning Perspective
1. External Factors Influencing the Program 10
2. Initiatives 10
3. Update on Previously Reported Initiatives 10
E. Program Effectiveness 11

Section II
Analysis by Activity

A. Staff Relations Administration 12
B. Pay Research Bureau 16

Section III
Supplementary Information

A. Profile of Program Resources
1. Financial Requirements by Object 19
2. Personnel Requirements 20
3. Net Cost of Program 21

Index 22

Spending Authorities

A. Authorities for 1991-92 — Part II of the Estimates

Financial Requirements by Authority

Vote	(thousands of dollars)	**1991-92 Main Estimates**	1990-91 Main Estimates
	Public Service Staff Relations Board		
35	Program expenditures	**9,446**	9,006
(S)	Contributions to employee benefit plans	**1,094**	1,046
	Total Agency	**10,540**	10,052

Votes - Wording and Amounts

Vote	(dollars)	**1991-92 Main Estimates**
	Public Service Staff Relations Board	
35	Public Service Staff Relations Board - Program expenditures	**9,446,000**

Program by Activities

(thousands of dollars)	1991-92 Main Estimates				
	Authorized person-years*	Budgetary Operating	Capital	**Total**	1990-91 Main Estimates
Staff Relations Administration	75	6,363	76	**6,439**	6,118
Pay Research Bureau	60	4,101	–	**4,101**	3,934
	135	10,464	76	**10,540**	10,052
1990-91 Authorized person-years	135				

* See Figure 14, Page 20, for additional information on person-years.

B. Use of 1989-90 Authorities — Volume II of the Public Accounts

Vote	(dollars)	Main Estimates	Total Available for use	**Actual Use**
	Public Service Staff Relations Board			
30	Program expenditures	8,690,000	9,130,446	**8,992,429**
(S)	Contributions to employee benefit plans	997,000	997,000	**997,000**
	Total Program - Budgetary	9,687,000	10,127,446	**9,989,429**

Section I
Program Overview

A. Plans for 1991-92

1. Highlights

The Public Service Staff Relations Board is the neutral, third party agency established to administer the Public Service Staff Relations Act, the Parliamentary Employment and Staff Relations Act and certain provisions of Part II of the Canada Labour Code concerning occupational safety and health of employees in the Public Service. There has been no fundamental change in its mandate over the years. The Board makes determinations on the variety of proceedings coming before it, providing reasoned decisions to the parties without delay. The philosophy of providing assistance in settling differences as close to the source of the problem as possible continues to be generally accepted by the parties. The principal aim for 1991-92 will be to continue to provide services required in a timely and efficient manner.

2. Summary of Financial Requirements

Figure 1: Financial Requirements by Activity

(thousands of dollars)	**Estimates 1991-92**	Forecast 1990-91	Change	For Details See Page
Staff Relations Administration	**6,439**	6,618	(179)	12
Pay Research Bureau	**4,101**	3,934	167	16
	10,540	10,552	(12)	
Person-years*: Controlled by TB	**135**	135	–	
Other	**11**	11	–	
	146	146	–	

* See Figure 14, Page 20, for additional information on person-years

Explanation of Change: The financial requirements for 1991-92 are 0.3% or $33K higher than the 1990-91 forecast requirements. This increase is due primarily to:

• Special designation process	$ (500,000)
• Price increase on salaries and contributions to Employee Benefit Plans	364,000
• Maintenance, Trades and Services survey	150,000
• Board proceedings workload increase	100,000
• Information Management Plan	(70,000)
• Federal Sales Tax	(56,000)
	$ (12,000)

B. Recent Performance

1. Highlights

- In May 1990, the Board held a one-day conference attended by representatives of all employers and unions under the jurisdiction of the Public Service Staff Relations Act and the Parliamentary Employment and Staff Relations Act. Sessions dealt with the current state of adjudication and arbitration processes, collective bargaining, alternative dispute resolution and conflicting legislation affecting employee and staff relations. This was the first board conference bringing together employers and unions to discuss subjects of mutual interest and concern.

- This year the Pay Research Bureau completed its first survey of Maintenance, Trades and Services occupations and will publish results with an effective date of April 1, 1991. In addition, Bureau officers are now using a new sample design and maintenance methodology to revise the sample for the survey of Benefits and Working Conditions for which field work will be conducted in 1991-92 and the samples for several of the occupational classes surveyed in the Automated Pay Survey Program.

2. Review of Financial Performance

Figure 2: 1989-90 Financial Performance

(thousands of dollars)	1989-90		
	Actual	Main Estimates	Change
Staff Relations Administration	6,110	5,944	166
Pay Research Bureau	3,879	3,743	136
Total	9,989	9,687	302
Person-years*: Controlled by TB	135	135	–
Other	11	11	–
	146	146	–

* See Figure 14, Page 20, for additional information on person-years.

Explanation of Change:

Higher than estimated salaries resulted in an over expenditure of 3%. This was offset by an allotment from Treasury Board Vote 5, Government Contingencies, which covered the salary shortfall.

C. Background

1. Introduction

The Public Service Staff Relations Board is the neutral, third party, quasi-judicial tribunal responsible for the administration of the Public Service Staff Relations Act which in 1967 established a system of collective bargaining and grievance adjudication in the federal Public Service. In the Spring of 1986 the Board became responsible for certain provisions of Part II of the Canada Labour Code concerning safety and health of public servants. Furthermore, in late 1986 the Board became responsible for the collective bargaining system under the provisions of the Parliamentary Employment and Staff Relations Act affecting employees of the House of Commons, the Senate and the Library of Parliament. The Board is designated as a department within the meaning and purpose of the Financial Administration Act and has been declared to be a separate employer.

A total of approximately 208,500 employees are encompassed in 160 bargaining units for which 25 employee organizations have been certified as bargaining agents under the PSSR Act. The Treasury Board acts for the government as the employer for 78 units in the central administration. The employees of the remaining 82 units are in the employ of 11 separate employers, the three largest of which are the National Research Council, the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces[1] and the National Film Board. In addition, there are some 24,000 public servants who are not subject to collective bargaining but who are entitled to remedial procedures before the Board. Under the Parliamentary legislation, there are three employers, the House of Commons, the Senate and the Library of Parliament, and six bargaining agents have been certified to represent about 1,400 employees in 13 bargaining units.

2. Mandate

The mandate of the Board is to effectively and efficiently administer the systems of collective bargaining and grievance adjudication established under the Public Service Staff Relations Act and the Parliamentary Employment and Staff Relations Act, as well as certain provisions of Part II of the Canada Labour Code concerning occupational safety and health applicable to employees in the Public Service.

The Pay Research Bureau, organized in 1957, obtains information on rates of pay and conditions of employment prevailing both inside and outside the Public Service in order to assist in the determination of terms and conditions of employment in the Public Service. Upon the enactment of the Public Service Staff Relations Act in 1967, the positions established for the Pay Research Bureau under its former administrative jurisdiction were transferred to the Board.

3. Program Objective

To provide the framework within which the various rights and responsibilities of participants to collective bargaining in the Public Service are to be exercised and to provide information to participants on rates of pay and other conditions of employment in Canada.

(1) Employer of civilians employed on Canadian Forces Bases who provide services, which are self-financing, including social clubs, recreational facilities and retail outlets.

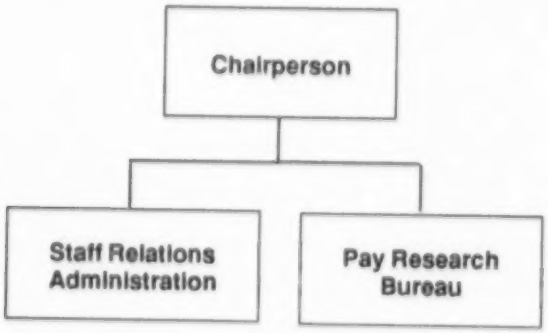
4. Program Organization for Delivery

Activity Structure: The Public Service Staff Relations Board is comprised of two activities, the Staff Relations Administration and the Pay Research Bureau. These activities are described further in Section II, Analysis by Activity (see pages 12 and 16).

Organization: The Public Service Staff Relations Act provides for a Board composed of a Chairman, a Vice-Chairman, not less than three Deputy Chairmen and such other full-time and part-time members as the Governor in Council considers necessary to discharge the responsibilities of the Board.

The Chairperson is the Chief Executive Officer and is responsible for all matters relating to the two activities administered by the Public Service Staff Relations Board. There are four directors in the Staff Relations Administration activity all reporting to the Chairperson. These are Secretary/Registrar, Legal Services, Mediation Services and Administration. The Executive Director of the Pay Research Bureau is responsible for Pay Research Bureau activity and he also reports to the Chairperson. The Chairperson is responsible to Parliament through the President of the Privy Council, the Minister responsible for laying before Parliament the annual report of the Board. The Board has its offices in Ottawa.

Figure 3: 1991-92 Resources by Organization/Activity ($000)



	Staff Relations Administration	Pay Research Bureau	Activity Totals
Staff Relations Administration	6,439		6,439
Pay Research Bureau		4,101	4,101
	6,439	4,101	10,540
Person-Years	86	60	146

D. Planning Perspective

1. External Factors Influencing the Program

Ultimately, the every day concerns of public servants, as expressed through their bargaining agents, and the concerns of the public service employers in managing the public service and implementing the programmes approved by the government of the day, become the factors determining the workload of the Board, both in quantity and type of dispute requiring attention. It is anticipated that the major issues which will impact on collective bargaining will continue to be those of job security, contracting out of services, safety and health issues, inflation, the impact of the recommendations of the reports made by the task forces with respect to PS 2000, political activity of public servants, pay equity and provision of day-care for pre-school children.

2. Initiatives

The Public Service Staff Relations Board has identified the following initiatives for 1991-92:

- In order to provide a more efficient and effective arbitration system, and after considering representations made by various bargaining agents and employers, the parties were advised that a new streamlined procedure was being introduced. The improvements should assist in keeping delay in the process to a reasonable limit and provide the parties with a greater degree of control over the selection of the persons who will be representing their interests in arbitration proceedings thereby making the arbitration route more attractive.

- After consultation with bargaining agents and employers, new procedures were introduced to streamline the disposition of applications for the exclusion of employees from bargaining units because of their managerial or confidential responsibilities. These changes should result in significant reductions in the case backlog in this area and will provide more rapid disposition of new applications.

3. Update on Previously Reported Initiatives

No new initiatives were presented in either the 1989-90 or the 1990-91 expenditure plans.

E. Program Effectiveness

To ensure the effective realization of its mandate, the Board closely monitors the proceedings coming before it to ensure their expeditious handling from initial application or reference to final disposition. The Board also ensures that its jurisprudence is available to assist individuals, the immediate parties to collective bargaining and the staff relations community at large through the publication and distribution of its decisions. The principal vehicle is the PSSRB Decisions. This publication, which is issued twice yearly, contains a digest of all decisions. As well, the Annual Report of the Board includes significant developments in its jurisprudence. Ultimately, the only way to evaluate the effectiveness of the Board is to determine whether it has been successful in administering the legislation in such a way as to maintain the integrity of the collective bargaining system in the Public Service, while at the same time encouraging the parties, through the Board's mediation services, to resolve differences without formal proceedings before the Board.

The Pay Research Bureau's program of survey activities is directly determined by the needs of the parties to collective bargaining and by the Treasury Board Secretariat for classes of employees which are not represented or are excluded from collective bargaining. These needs are expressed through the Advisory Committee on Pay Research and its various technical committees. Feedback from the parties is critical in determining the program's effectiveness. The Bureau receives such feedback on a continuous basis directly from the parties. The Pay Research Bureau's program of activity is also subject to regular independent evaluation. Such a review is scheduled for 1991-92 and its results will be published in the 1992-93 Part III.

Section II
Analysis by Activity

A. Staff Relations Administration

Objective

To administer the Public Service Staff Relations Act in a fair and equitable manner.

Description

The Public Service Staff Relations Board is a quasi-judicial statutory tribunal responsible for the administration of the systems of collective bargaining and grievance adjudication established under the Public Service Staff Relations Act and the Parliamentary Employment and Staff Relations Act. In addition, it is responsible for the administration of certain provisions of Part II of the Canada Labour Code concerning occupational safety and health applicable to employees in the Public Service. Proceedings before the Board include applications for certification, revocation of certification, complaints of unfair labour practices, designation of employees whose duties are required to be performed in the interest of the safety or security of the public, and references of safety officers' decisions and complaints under the safety and health provisions of Part II of the Canada Labour Code. As well, the Board provides a mediation and conciliation service to assist the parties in the resolution of their differences. This service enables many matters to be settled without resort to formal proceedings before the Board.

The Board also provides physical premises and administrative support services to the National Joint Council which is a consultative body of representatives of employers and employees for the determination of terms and conditions of employment that do not lend themselves to unit by unit bargaining.

Resource Summaries

This Activity represents 61% of the total operating budget of the Public Service Staff Relations Board for 1991-92. Salaries and contributions to employee benefit plans account for 76% of this Activity's budget.

Figure 4: Activity Resource Summary

(thousands of dollars)	**Estimates 1991-92**		Forecast 1990-91		Actual 1989-90	
	$	**P-Y**	$	P-Y	$	P-Y
Staff Relations Administration	**6,439**	**86**	6,618	86	6,110	87

Figure 5: 1988-89 Financial Performance

(thousands of dollars)	1989-90					
	Actual		Main Estimates		Change	
	$	P-Y	$	P-Y	$	P-Y
Staff Relations Administration	6,110	87	5,944	87	166	–

Explanation of Change: The expenditures of the Staff Relations Administration activity are principally comprised of salaries and the expenses involved in the administration of the Public Service Staff Relations Act. Higher than estimated salaries resulted in actual spending being 3% higher than originally estimated.

Performance Information and Resource Justification

Figure 6 presents a record of the number of references to adjudication made to the Board from the 1986-87 fiscal year to 1990-91. In the first six months of the fiscal year more references have been received (1,160) than for the entire previous fiscal year which had been the highest of the previous five years. It should be emphasized that whether cases are heard or are settled or withdrawn at or before hearings, the processing work is the same; files are opened, correspondence exchanged, hearing schedules drawn up, cases assigned to Board Members, hearing sites reserved, support staff allocated and, finally, decisions are issued to the parties terminating the proceedings.

Figure 6: References to Adjudication

Fiscal Year	Brought Forward	Receipts	Overall Total	Dispositions Total
1990-91	332[1]	1,800[2]	2,132[2]	1,500[2]
1989-90	725	1,084	1,809	1,477
1988-89	824	1,036	1,860	1,135
1987-88	852	916	1,768	944
1986-87	624	951	1,575	723

(1) Actual
(2) Forecast

A good indicator of the adjudication workload of the Board can be seen in Figure 7, which reflects the actual and projected number of hearings scheduled and held.

Under the system established by the Board about three years ago, six to eight cases are scheduled for hearing each week at major centers across Canada, with one hearing to follow the other until the cases are disposed of or the time has expired. The system is designed to cause the parties to examine the merits of their cases at a much earlier time.

This feature, combined with the increasing involvement of the Board's Mediation Services with the parties prior to hearings, has resulted in more settlements and withdrawls prior to hearings. Where no settlement is reached following mediation there is often an agreed statement of facts prepared which limits and/or clarifies the outstanding issues which facilitates the hearing of a case and reduces the hearing time required. There is now no backlog of older cases and more cases are being disposed of under the new system. The Board is now in a position to schedule references for hearing as they are received to be heard within about three months.

Figure 7: Adjudication Hearing Workload

	Estimates 1991-92	Projected[1] 1990-91	Actual 1989-90
Hearings Scheduled	600	500	700
Hearings Held	275	250	310
(Number of days)	(325)	(300)	(360)

(1) Based on actual six months 1990-91.

The variety of other proceedings, some of which are contained in figure 8, that come before the Board for decision are dependent on the applications, references and complaints coming from employees, bargaining agents and the various employers. The frequency with which the Board is called on to provide its services, and the scope and complexity of the issues involved, depend on the degree to which the parties to collective bargaining have by themselves been able to resolve their differences on terms and conditions of employment. The resource requirements are directly related to the above considerations. Due to the difficulty in determining the demand for services, the Board forecasts its workload and resource requirements based on its past experience in administering the PSSRA. Similarly, with respect to references and complaints under Part II of the Canada Labour Code, and the effect of proceedings under the Parliamentary Employment and Staff Relations Act, the Board is continuing to monitor the level of workload and has forecasted resource requirements based on that experience to date.

Figure 8 presents the projected workload of certain other proceedings coming before the Board for 1991-92.

Figure 8: Other Proceedings Workload

	Estimates 1991-92	Projected[1] 1990-91	Actual 1989-90
Conciliation Boards	6[2]	7	6
Arbitration Boards	14	16	7
Conciliation/Mediation	15	20	14
Complaint/Grievance Mediation	20	15	14
Examination – Managerial and Confidential Exclusion	15	12	8

(1) Based on status of negotiations.

(2) Public Service Alliance of Canada/Treasury Board master contract negotiations have been projected as one Board, although as many as 27 separate Conciliation Boards are a possibility.

Average costs for the conduct of the various Board proceedings in which part-time Board members and outside specialists participate have been developed and are used against the projected workload to determine financial resource requirements. These resources, in combination with the non-discretionary human and financial resources required to support the full-time Board members, form approximately 30% of the Staff Relations Administration Activity's budget.

The balance of the resources provide the support functions to the operations of the Board. They include the offices of the Secretary Registrar, General Counsel, Mediation Services and Administration. The latter provides services to both the Staff Relations Administration and the Pay Research activities and is largely a mandatory overhead. It comprises Human Resources, Financial, Administrative and Library services.

B. Pay Research Bureau

Objective

To collect and provide timely compensation data primarily to assist the parties to collective bargaining.

Description

The Pay Research Bureau conducts research and carries out surveys on rates of pay, benefits and conditions of employment primarily as they relate to those units of employees in the Public Service to whom the system of collective bargaining established by the Public Service Staff Relations Act applies. The Bureau also engages in similar activities in respect of groups that are excluded from that process.

Resource Summaries

The Activity represents 39% of the total operating budget of the Public Service Staff Relations Board for 1991-92. Salaries and contributions to employee benefit plans account for 79% of this Activity's operating budget.

Figure 9: Activity Resource Summary

(thousands of dollars)	**Estimates 1991-92**		Forecast 1990-91		Actual 1989-90	
	$	**P-Y**	$	P-Y	$	P-Y
Pay Research Bureau	**4,101**	**60**	3,934	60	3,879	59

Figure 10: 1988-89 Financial Performance

(thousands of dollars)	1989-90					
	Actual		Main Estimates		**Change**	
	$	P-Y	$	P-Y	**$**	**P-Y**
Pay Research Bureau	3,879	59	3,743	59	**136**	–

Explanation of Change: The expenditures of the Pay Research Bureau activity are principally comprised of salaries and the expenses involved in the conduct of surveys and the preparation of reports. Higher than estimated salaries resulted in actual spending being 4% higher than originally estimated.

Performance Information and Resource Justification

Following are the planned compensation surveys which the Pay Research Bureau will be conducting at the request of the parties to bargaining in the upcoming year.

- The Pay Survey program will report compensation data on approximately 450 occupational class levels at least once during the fiscal year.

- Pay Research Bureau officers will be surveying incidence and characteristics data on approximately 47 benefits and working conditions prevalent in industrial organizations, provincial and municipal governments, universities and police forces.

- In addition to the regular program of activity, the Pay Research Bureau will also issue a variety of special reports, carry out feasibility studies as a result of changes to the Public Service classification system, and will continue with its developmental and maintenance functions. Special reports also include studies that highlight findings on pay and benefits.

The nature and extent of the Pay Research Bureau's compensation survey program is dependent upon the annual requirement of the parties to bargaining in the Public Service for data. While the Pay Research Bureau's core program differs little from year to year, it is always difficult to predict with precision the needs of the parties for new surveys or modifications to existing ones. It is the fluctuations from year to year which have an impact on resource requirements.

A variety of mechanisms, both formal and informal, are in place which enable the Pay Research Bureau to forecast the needs of the parties and receive feedback from them on the data (see page 11). To measure efficiency, Pay Research Bureau managers have available to them several performance indicators such as organizations surveyed, pay observations reported and information requests processed which are useful on a project by project basis. Developing measures on an organization-wide basis is more difficult. Information resulting from Pay Research Bureau programs is presented in reports. Pay Research Bureau reports, issued in various formats acceptable to the parties, contain either data collected through surveys or findings based on related research. Thus the number of pages published in Pay Research Bureau reports and measures associated with the number of occupational class levels and benefits surveyed can be indicative of the users' needs for data as well as the resources required to provide the level of service desired.

Figure 11 presents a record of the Pay Research Bureau's performance using these three indicators for 1989-90 as well as projections for 1990-91 and estimates for 1991-92.

Figure 11: Performance Indicators

	Estimates 1991-92	Forecast 1990-91	Actual 1989-90
Report Pages Produced	1,500	2,400	2,179
Occupational Class Levels Surveyed	450	451	392
Benefits Elements Reported	–	18,700	3,900

Because some surveys are conducted on a biennial or triennial basis, the indicators fluctuate dramatically from year to year.

Section III
Supplementary Information

A. Profile of Program Resources

1. Financial Requirements by Object

Public Service Staff Relations Board expenditures by object are presented in Figure 12.

Figure 12: Details of Financial Requirements by Object

(thousands of dollars)	**Estimates 1991-92**	Forecast 1990-91	Actual 1989-90
Personnel			
Salaries and wages	**7,059**	6,743	6,738
Contributions to employee benefit plans	**1,094**	1,046	997
	8,153	7,789	7,735
Goods and services			
Transportation and Communications	**577**	547	543
Information	**284**	314	224
Professional and Special Services	**705**	617	624
Rentals	**137**	138	242
Purchased repair and upkeep	**85**	72	89
Utilities, materials and supplies	**156**	193	171
Other subsidies and payments	**367**	856	—
	2,311	2,737	1,893
Total operating	**10,464**	10,526	9,628
Capital	**76**	26	361
	10,540	10,552	9,989

2. Personnel Requirements

The Public Service Staff Relations Board is a labour intensive organization with personnel costs (including statutory contributions to employee benefit plans) constituting approximately 77% of total operating costs.

Figure 13: Person-Year Requirements by Activity

	Estimates 1991-92	Forecast 1990-91	Actual 1989-90
Staff Relations Administration	**86**	86	87
Pay Research Bureau	**60**	60	59
	146	146	146

Figure 14: Details of Personnel Requirements

	Person-Years* Controlled by Treasury Board			Current Salary Range	1991-92 Average Salary Provision
	Estimates 91-92	Forecast 90-91	Actual 89-90		
Management	7	7	7	61,500 - 125,100	86,035
Scientific and Professional	6	6	6	21,000 - 120,000	69,461
Administrative and Foreign Service	61	61	60	15,516 - 73,032	49,195
Technical	4	5	5	16,124 - 73,716	35,755
Administrative Support	57	56	57	16,163 - 47,383	28,832
	135	135	135		

	Other Person-Years*			Current Salary Range	1991-92 Average Salary Provision
	Estimates 91-92	Forecast 90-91	Actual 89-90		
Senior Levels	11	11	11	44,300 – 165,500	97,776

* **Person-Years** – refers to the employment of one person for one full year or the equivalent thereof (for example, the employment of three persons for four months each). A person-year may consist of regular time personnel (whether in Canada or abroad), continuing and non-continuing, full-time or part-time, seasonal, term or casual employees, and other types of employees.

Controlled person-years are those subject to the control of the Treasury Board. With some exceptions, the Treasury Board directly controls the person-years of departments and agencies listed in the Schedule I, Parts I and II, of the Public Service Staff Relations Act. The Treasury Board does not control person-years related to Ministers' staff appointed pursuant to Section 39 of the Public Service Employment Act and all appointments pursuant to an Order in Council. Also, the person-years of some departments and agencies may be excluded from Treasury Board control. Controlled person-years are referred to as "authorized" person-years in Part II of the Estimates.

Other person-years are those not subject to Treasury Board control but disclosed in Part III of the Estimates, on a comparative basis with previous years, in support of the personnel expenditure requirements specified in the Estimates.

Note: The person-year columns display the forecast distribution of the controlled and other person-years for the Program by occupational group. The current salary range column shows the salary ranges by occupational group at October 1, 1990. The average salary column reflects the estimated base salary costs including allowance for collective agreements, annual increments, promotions and merit pay divided by the person-years for the group. Year-to-year comparison of averages may be affected by changes in the distribution of the components underlying the calculations.

3. Net Cost of Program

The Board's 1991-92 Estimates include only authorities to be voted and statutory authorities. When describing the Program on a full cost basis other costs must be considered.

Figure 15: Total Cost of the Program for 1990-91

(thousands of dollars)	Main Estimates 1991-92	Add* Other Costs	Estimated Total Program Cost 1991-92	1990-91
	10,540	2,070	**12,610**	11,964

* Other costs of $2,070,000 consist of: ($000)

- accommodation received without charge from Public Works 1,784
- employee benefits covering the employer's share of insurance premiums and costs paid by Treasury Board Secretariat 272
- cheque issue and other accounting services received without charge from Supply and Services 14

Index

A
Advisory Committee on Pay Research 11
Arbitration 10

B
Bargaining agents 8, 10, 14
Bargaining units 8
Benefits 7, 16-19, 21

C
Canada Labour Code 6, 8, 12, 14
Cases 13-14
Certification 12
Collective agreements 21
Collective bargaining 8, 10- 12, 14, 16- 17
Compensation 16-17
Complaints 12, 15
Conciliation 12, 15
Conditions of employment 8, 12, 16
Conference 7
Contracting out 10

D
Decisions 11

E
Employee benefit plans 4-6, 12, 16, 20
Employers 8, 10, 12, 14
Excluded Employees 10

F
Financial Administration Act 8

G
Grievance adjudication 8, 12-13

H
Hearings 14
House of Commons 8

I
Information Management Plan 6

J
Job security 10

L
Library of Parliament 8

M
Maintenance, Trades and Services Occupations Survey 6-7
Mediation 11-12, 14-15

N
National Film Board 8
National Joint Council 12
National Research Council 8
Negotiation 15

O
Occupational Health and Safety 6, 8, 10, 12

P
Parliamentary Employment and Staff Relations Act 6, 8, 12, 14
Pay Research Bureau 5-9, 11, 16-18, 20
Pay Survey program 17
Privy Council 9
PS 2000 10
PSSRB Decisions 11
Public Service Alliance of Canada 15
Public Service classification system 17
Public Service Employment Act 21
Public Service Staff Relations Act (PSSRA) 6, 8-9, 12-14, 16, 21

R
Rates of pay 8, 16

S
Senate 8
Separate Employers 8
Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces 8
Staff Relations Administration 5-7, 9, 12-13, 15, 20
Surveys 7-8, 16-18

T
Terms and conditions of employment 8, 12, 14
Treasury Board 7-8, 11, 15, 20-21

W
Working conditions 7

Commission des relations de travail dans la Fonction publique

Budget des dépenses 1991-1992

Partie III

Plan de dépenses

Les documents budgétaires

Le Budget des dépenses du gouvernement du Canada est divisé en trois parties. Commençant par un aperçu des dépenses totales du gouvernement dans la Partie I, les documents deviennent de plus en plus détaillés. Dans la Partie II, les dépenses sont décrites selon les ministères, les organismes et les programmes. Cette partie renferme aussi le libellé proposé des conditions qui s'appliquent aux pouvoirs de dépenser qu'on demande au Parlement d'accorder. Dans les documents de la Partie III, on fournit des détails supplémentaires sur chacun des ministères ainsi que sur leurs programmes surtout axés sur les résultats attendus en contrepartie de l'argent dépensé.

Les instructions sur la façon de se procurer ces documents se trouvent sur le bon de commande qui accompagne la Partie II.

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1991

En vente au Canada par l'entremise des

Librairies associées
et autres libraires

ou par la poste auprès du

Groupe Communication Canada — Édition
Ottawa (Canada) K1A 0S9

N° de catalogue BT31-2/1992-III-35

ISBN 0-660-53650-9

Budget des dépenses 1991-1992

Partie III

Commission des relations de travail dans la fonction publique

Préface

Conçu pour servir de document de référence, le présent plan de dépenses propose à ses utilisateurs différents niveaux d'information pouvant répondre à leurs besoins propres.

Le document comprend trois sections. La section I présente un aperçu du Programme et un résumé des plans et de son rendement actuel. Pour les personnes qui désirent plus de détails, la section II indique, pour chaque activité, les résultats prévus et les autres renseignements sur les coûts et les ressources ainsi que des analyses spéciales qui permettront au lecteur de mieux comprendre le Programme.

La section I est précédée des autorisations de dépenser provenant de la Partie II du Budget des dépenses et du volume II des Comptes publics, ce qui assure une certaine continuité avec les autres documents budgétaires et permet d'évaluer les résultats financiers du Programme au cours de la dernière année.

Ce document permettra au lecteur de trouver facilement les renseignements qu'il cherche. La table des matières expose en détail le contenu de chaque section; le sommaire des besoins financiers présenté à la section I comprend des renvois aux renseignements plus détaillés figurant à la section II. En outre, dans tout le document, des renvois permettent au lecteur de trouver de plus amples renseignements sur les postes de dépense qui l'intéressent particulièrement.

Table des matières

Autorisations de dépenser

A. Autorisations pour 1991-1992 4
B. Emploi des autorisations en 1989-1990 5

Section I
Aperçu du Programme

A. Plans pour 1991-1992
1. Points saillants 6
2. Sommaire des besoins financiers 6
B. Rendement récent
1. Points saillants 7
2. Examen des résultats financiers 8
C. Données de base
1. Introduction 8
2. Mandat 9
3. Objectif du Programme 9
4. Organisation du Programme en vue de son exécution 10
D. Perspective de planification
1. Facteurs externes qui influent sur le Programme 11
2. Initiatives 11
3. État des initiatives annoncées antérieurement 11
E. Efficacité du Programme 12

Section II
Analyse par activité

A. Administration des relations de travail 13
B. Bureau de recherches sur les traitements 17

Section III
Renseignements supplémentaires

A. Aperçu des ressources du Programme
1. Besoins financiers par article 20
2. Besoins en personnel 21
3. Coût net du Programme 22

Index 23

Autorisations de dépenser

A. Autorisations pour 1991-1992 — Partie II du Budget des dépenses

Besoins financiers par autorisation

Crédits	(en milliers de dollars)	**Budget principal 1991-1992**	Budget principal 1990-1991
	Commission des relations de travail dans la fonction publique		
35	Dépenses du Programme	**9 446**	9 006
(S)	Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	**1 094**	1 046
	Total de l'organisme	**10 540**	10 052

Crédits — Libellé et sommes demandées

Crédits	(dollars)	**Budget principal 1991-1992**
	Commission des relations de travail dans la fonction publique	
35	Commission des relations de travail dans la fonction publique – Dépenses du Programme	**9 446 000**

Programme par activité

(en milliers de dollars)	Budget principal 1991-1992				Budget principal 1990-1991
	Années-personnes autorisées*	Budgétaire Fonctionnement	Dépenses en capital	**Total**	
Administration des relations de travail	75	6 363	76	**6 439**	6 118
Bureau de recherches sur les traitements	60	4 101	–	**4 101**	3 934
	135	10 464	76	**10 540**	10 052
Années-personnes autorisées en 1990-1991	135				

* Pour d'autres renseignements concernant les années-personnes, voir le Tableau 14 à la page 21.

B. Emploi des autorisations en 1989-1990 — Volume II des Comptes publics

Crédits	(dollars)	Budget principal	Total disponible	**Emploi réel**
	Commission des relations de travail dans la fonction publique			
30	Dépenses du Programme	8 690 000	9 130 446	**8 992 429**
(S)	Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	997 000	997 000	**997 000**
	Total du Programme — Budgétaire	9 687 000	10 127 446	**9 989 429**

Section I
Aperçu du Programme

A. Plans pour 1991-1992

1. Points saillants

La Commission des relations de travail dans la fonction publique est un organisme indépendant chargé d'appliquer, à titre de tierce partie, la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, la Loi sur les relations de travail au Parlement et certaines dispositions de la partie II du Code canadien du travail qui portent sur la santé et la sécurité des fonctionnaires fédéraux. Son mandat est demeuré fondamentalement le même au cours des ans. Elle statue sur les diverses affaires dont elle est saisie et transmet sans délai ses décisions motivées aux parties. Celles-ci continuent généralement d'accepter le principe directeur selon lequel elle doit les aider à régler leurs différends aussi près que possible de la source du problème. En 1991-1992, son objectif principal consistera à continuer de fournir les services requis sans tarder et avec efficacité.

2. Sommaire des besoins financiers

Tableau 1: Besoins financiers par activité

(en milliers de dollars)	**Budget des dépenses 1991-1992**	Prévu 1990-1991	Différence	Détails à la page
Administration des relations de travail	**6 439**	6 618	(179)	13
Bureau de recherches sur les traitements	**4 101**	3 934	167	17
	10 540	10 552	(12)	
Années-personnes*:				
Contrôlées par le CT	**135**	135	–	
Autres	**11**	11	–	
	146	146	–	

* Pour d'autres renseignements concernant les années-personnes, voir le Tableau 14 à la page 21.

Explication de la différence: Les besoins financiers de 1991-1992 excèdent de 0,3 %, soit de 33 000 $, les besoins prévus pour 1990-1991. Cette hausse est surtout attribuable à ce qui suit:

• Procédure spéciale de désignation	(500 000) $
• Augmentation des traitements et des contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	364 000
• Enquête Entretien, Métiers et Services	150 000
• Augmentation de la charge de travail au chapitre des affaires renvoyées à la Commission	100 000
• Plan d'information de gestion	(70 000)
• Taxe de vente fédérale	(56 000)
	(12 000) $

B. Rendement récent

1. Points saillants

- En mai 1990, la Commission a tenu une conférence d'une journée à l'intention des représentants des employeurs et des syndicats auxquels s'applique la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et la Loi sur les relations de travail au Parlement. Cette conférence a porté sur l'état actuel de l'arbitrage des griefs et des différends, sur les autres méthodes de règlement des différends, sur la négociation collective, ainsi que sur les lois contradictoires qui touchent les fonctionnaires et les relations de travail. Il s'agissait de la première conférence que la Commission organisait en vue de donner aux syndicats et aux employeurs l'occasion de discuter de leurs préoccupations et de questions d'intérêt mutuel.

- Cette année, le Bureau de recherches sur les traitements a effectué sa première enquête sur les groupes Entretien, Métiers et Services et il en publiera bientôt les constatations dans un rapport dont la date d'effet a été fixée au 1er avril 1991. En outre, les agents du Bureau se servent maintenant de nouvelles méthodes d'établissement et de maintien des échantillons. Ces méthodes servent actuellement à réviser l'échantillon de l'enquête sur les avantages sociaux et les conditions de travail, qui sera effectuée en 1991-1992, ainsi que les échantillons qui s'appliquent aux classes professionnelles visées par le programme d'enquêtes automatisées sur les taux de rémunération.

2. Examen des résultats financiers

Tableau 2: Résultats financiers en 1989-1990

(en milliers de dollars)	1989-1990		
	Réel	Budget principal	Différence
Administration des relations de travail	6 110	5 944	**166**
Bureau de recherches sur les traitements	3 879	3 743	**136**
Total	9 989	9 687	**302**
Années-personnes*: Contrôlées par le CT	135	135	–
Autres	11	11	–
	146	146	–

* Pour d'autres renseignements concernant les années-personnes, voir le Tableau 14 à la page 21.

Explication de la différence:

Des salaires plus élevés que prévu se sont traduits par un dépassement de 3 %, lequel a été compensé par un prélèvement sur le crédit 5 du Conseil du Trésor, Éventualités du gouvernement, ce qui a servi à combler le déficit à ce chapitre.

C. Données de base

1. Introduction

La Commission des relations de travail dans la fonction publique est un tribunal indépendant et quasi judiciaire chargé d'appliquer, à titre de tierce partie, la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique qui, en 1967, a établi un régime de négociation collective et une procédure de règlement des griefs dans la fonction publique fédérale. Au printemps de 1986, la Commission a été chargée d'appliquer certaines dispositions de la partie II du Code canadien du travail qui portent sur la santé et la sécurité des fonctionnaires fédéraux. De plus, à la fin de 1986, elle a été investie de la responsabilité d'appliquer le régime de négociation collective établi en vertu de la Loi sur les relations de travail au Parlement, qui vise les employés de la Chambre des communes, du Sénat et de la Bibliothèque du Parlement. La Commission est un ministère au sens de la Loi sur la gestion des finances publiques et est désignée comme un employeur distinct.

Il existe 160 unités de négociation formées d'environ 208 500 fonctionnaires au total et pour lesquelles 25 organisations syndicales ont été accréditées à titre d'agents négociateurs en vertu de la LRTFP. Soixante-dix-huit de ces unités de négociation relèvent de l'administration centrale et ont pour employeur le Conseil du Trésor qui agit au nom du gouvernement. Les employés des 82 autres unités relèvent de 11 employeurs distincts dont les 3 plus importants sont le Conseil national de recherches, le Personnel des fonds non publics des Forces canadiennes[1], et l'Office national du film. En outre, quelque 24 000 autres fonctionnaires ne sont pas assujettis à la négociation collective, mais peuvent quand même se prévaloir des procédures de redressement qui relèvent de la compétence de la Commission. Quant à la Loi sur les relations de travail au Parlement, elle s'applique à 3 employeurs, soit la Chambre des communes, le Sénat et la Bibliothèque du Parlement, et 6 agents négociateurs ont été accrédités pour représenter 1 400 employés compris dans 13 unités de négociation.

2. Mandat

La Commission a pour mandat d'administrer avec efficacité et efficience les régimes de négociation collective et d'arbitrage des griefs établis par la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et par la Loi sur les relations de travail au Parlement. Elle est aussi chargée d'appliquer certaines dispositions de la partie II du Code canadien du travail qui portent sur l'hygiène et la sécurité professionnelle et qui s'appliquent à la fonction publique.

Le Bureau de recherches sur les traitements, fondé en 1957, procède à des enquêtes sur les taux de rémunération et les conditions de travail en vigueur tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de la fonction publique, afin d'aider à déterminer les conditions de travail dans la fonction publique. Depuis l'adoption, en 1967, de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, les postes qui avaient été établis pour le Bureau dans l'ancienne structure administrative ont été transférés à la Commission.

3. Objectif du Programme

Fixer les cadres à l'intérieur desquels doivent s'exercer les divers droits et être assumées les diverses responsabilités des parties à la négociation collective dans la fonction publique, et procurer à ces parties des renseignements sur les taux de rémunération et autres conditions d'emploi au Canada.

(1) Un employeur de fonctionnaires civils affectés aux bases des Forces canadiennes et assurant le fonctionnement de services qui s'autofinancent tels que des clubs philanthropiques, des installations de loisirs et des magasins.

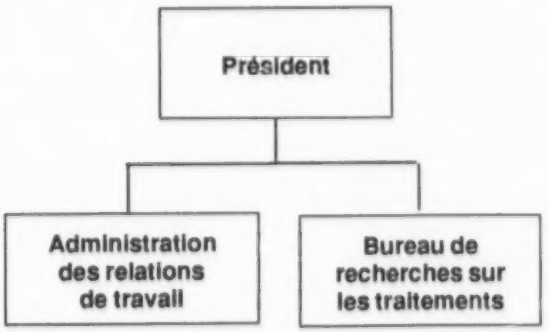
4. Organisation du Programme en vue de son exécution

Structure par activité: La Commission des relations de travail dans la fonction publique compte deux composantes, soit l'Administration des relations de travail et le Bureau de recherches sur les traitements. Ces sphères d'activité sont décrites plus loin dans la section II, Analyse par activité (voir pages 13 et 17).

Organisation: La Loi sur les relations de travail dans la fonction publique établit comme suit la composition de la Commission: un président, un vice-président, au moins trois présidents suppléants et autant de commissaires à plein temps et à temps partiel que le gouverneur en conseil estime nécessaires à son fonctionnement.

Le président est le premier dirigeant de la Commission des relations de travail dans la fonction publique et assume l'entière responsabilité des deux secteurs d'activité de cet organisme. L'Administration des relations de travail compte quatre directeurs, qui relèvent tous du président et qui sont responsables des secteurs suivants: Bureau du secrétaire-greffier, Contentieux, Services de médiation et Administration. Le directeur exécutif du Bureau de recherches sur les traitements est responsable des activités de cet organisme et relève lui aussi du président. Celui-ci est comptable au Parlement par l'intermédiaire du président du Conseil privé, qui est le ministre chargé de déposer le rapport annuel de la Commission au Parlement. La Commission a son siège à Ottawa.

Tableau 3: Affectation des ressources selon la structure de l'organisation et les activités pour 1991-1992 (en milliers de dollars)



	Administration des relations de travail	Bureau de recherches sur les traitements	Total des activités
Administration des relations de travail	6 439		6 439
Bureau de recherches sur les traitements		4 101	4 101
	6 439	4 101	10 540
Années-personnes	86	60	146

D. Perspective de planification

1. Facteurs externes qui influent sur le Programme

En dernière analyse, ce sont les préoccupations quotidiennes des fonctionnaires exprimées par leurs agents négociateurs, de même que les préoccupations des employeurs appelés à assurer la gestion de la fonction publique et à appliquer les programmes approuvés par le gouvernement qui déterminent la charge de travail de la Commission, c'est-à-dire la quantité aussi bien que le genre de litiges à régler. On prévoit que la sécurité d'emploi, la sous-traitance, les questions liées à la sécurité et à la santé, l'inflation, l'incidence des recommandations faites par les groupes de travail établis dans le cadre du projet FP 2000, les activités politiques des fonctionnaires, l'équité salariale, de même que la prestation des services de garderie pour les enfants d'âge préscolaire, constitueront les principaux points qui influeront sur la négociation collective.

2. Initiatives

En 1991-1992, la Commission des relations de travail dans la fonction publique entend prendre les initiatives suivantes:

- Afin d'améliorer l'efficacité et l'efficience de l'arbitrage des différends et après avoir examiné les points de vue exprimés par les agents négociateurs et les employeurs, la Commission a informé les parties qu'elle allait instaurer une procédure simplifiée. Celle-ci devrait lui permettre de ramener les délais dans des limites raisonnables et donner aux parties la possibilité de jouer un rôle plus important dans le choix des personnes qui représenteront leurs intérêts au cours de la procédure, ce qui devrait les inciter à opter davantage pour cette méthode afin de régler leurs différends.

- Après avoir consulté les agents négociateurs et les employeurs, la Commission a adopté de nouvelles procédures afin de simplifier le règlement des demandes visant à faire exclure des unités de négociation les personnes occupant un poste de direction ou de confiance. Les nouvelles procédures devraient donner lieu à une réduction importante de l'arriéré de ce genre d'affaires et accélérer le traitement des nouvelles demandes.

3. État des initiatives annoncées antérieurement

Aucune nouvelle initiative n'était prévue pour 1989-1990 et 1990-1991.

E. Efficacité du Programme

Pour s'assurer qu'elle remplit efficacement son mandat, la Commission surveille étroitement les affaires qui lui sont présentées et voit à ce qu'elles soient traitées sans retard depuis l'étape initiale de la présentation ou du renvoi à l'arbitrage jusqu'au règlement final. Par la publication et la diffusion de ses décisions, la Commission s'assure que sa jurisprudence est accessible au public, aux parties directement engagées dans la négociation collective et à tous ceux qui oeuvrent dans le domaine des relations de travail. La principale publication de ce genre est le Recueil de décisions de la CRTFP, un abrégé de toutes les décisions, qui est publié deux fois par année. À noter également le Rapport annuel où l'on trouve de nouveaux et importants éléments de sa jurisprudence. En fin de compte, pour évaluer l'efficacité de la Commission, il suffit de se demander si celle-ci a su appliquer les lois de façon à maintenir l'intégrité du régime de négociation collective dans la fonction publique tout en encourageant les parties, par l'intermédiaire de ses services de médiation, à résoudre leurs différends sans qu'elle n'ait à tenir d'audience officielle.

Le programme d'enquêtes du Bureau de recherches sur les traitements est directement déterminé par les besoins des parties à la négociation collective et, dans le cas des classes d'employés non représentés ou exclus de la négociation collective, par le Secrétariat du Conseil du Trésor. Ces besoins sont formulés par le Comité consultatif de recherches sur les traitements et ses divers comités techniques. La réaction des parties revêt une importance cruciale lorsqu'il s'agit de déterminer l'efficacité du Programme. Ces réactions sont continuellement portées à la connaissance du Bureau par les parties elles-mêmes. De plus, le programme d'activités du Bureau de recherches sur les traitements est régulièrement évalué par un tiers indépendant. Une telle évaluation est prévue pour 1991-1992, et les résultats en seront publiés dans la Partie III du Budget des dépenses de 1992-1993.

Section II
Analyse par activité

A. Administration des relations de travail

Objectif

Appliquer avec justice et équité la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique.

Description

La Commission des relations de travail dans la fonction publique est un tribunal quasi judiciaire créé par la loi et chargé d'appliquer les régimes de négociation collective et d'arbitrage des griefs établis en exécution de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et de la Loi sur les relations de travail au Parlement. En outre, elle est responsable de l'application de certaines dispositions de la partie II du Code canadien du travail qui portent sur la sécurité et la santé des fonctionnaires fédéraux. Les affaires dont la Commission est saisie comprennent les demandes d'accréditation et de révocation d'accréditation, les plaintes de pratique déloyale de travail, la désignation de fonctionnaires qui exercent des fonctions jugées nécessaires pour la sécurité du public, le renvoi de décisions d'agents de sécurité, ainsi que les plaintes déposées en vertu des dispositions "Sécurité et santé au travail" de la partie II du Code canadien du travail. De plus, la Commission assure des services de médiation et de conciliation afin d'aider les partie à résoudre leurs différends. Grâce à ces services, de nombreuses affaires peuvent être résolues sans que la Commission n'ait à tenir d'audience officielle.

La Commission fournit également des locaux et assure des services administratifs au Conseil national mixte, un organisme consultatif composé de représentants d'employeurs et d'employés dont le rôle consiste à négocier les conditions de travail qui ne se prêtent pas à la négociation par groupe.

Sommaire des ressources

L'Administration des relations de travail représente 61 % du budget de fonctionnement de la Commission des relations de travail dans la fonction publique pour 1991-1992. Les traitements et les cotisations versées aux régimes d'avantages sociaux représentent 76 % du budget de cette activité.

Tableau 4: Sommaire des ressources par activité

(en milliers de dollars)	**Budget des dépenses 1991-1992**		Prévu 1990-1991		Réel 1989-1990	
	$	**A-P**	$	A-P	$	A-P
Administration des relations de travail	**6 439**	**86**	6 618	86	6 110	87

Tableau 5: Résultats financiers de 1989-1990

(en milliers de dollars)	1989-1990					
	Réel		Budget principal		Différence	
	$	A-P	$	A-P	$	A-P
Administration des relations de travail	6 110	87	5 944	87	166	–

Explication de la différence: Les dépenses de l'Administration des relations de travail se composent surtout des salaires et des dépenses découlant de l'application de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique. Des salaires plus élevés que prévu se sont traduits par un dépassement de crédit de 3 %.

Données sur le rendement et justification des ressources

Le tableau 6 présente un relevé des griefs renvoyés à la Commission pour arbitrage au cours de la période allant de 1986-1987 à 1990-1991. Au cours des six premiers mois de l'exercice, la Commission avait déjà reçu plus d'affaires (1 160) qu'au cours de tout l'exercice précédent, pendant lequel elle en avait reçu un nombre record par rapport aux cinq années précédentes. Mais que les affaires soient entendues ou non, ou qu'elles soient réglées ou abandonnées avant ou pendant l'audience, le travail lié à leur traitement reste le même: il faut établir des dossiers, correspondre avec les intéressés, dresser le calendrier des audiences, assigner les affaires aux commissaires, réserver des salles d'audience, assurer l'affectation du personnel de soutien nécessaire et, enfin, communiquer aux parties une décision mettant un terme à l'affaire.

Tableau 6: Griefs renvoyés à l'arbitrage

Année financière	Affaires reportées	Nouvelles affaires reçues	Total global	Total des affaires réglées
1990-1991	332[1]	1 800[2]	2 132[2]	1 500[2]
1989-1990	725	1 084	1 809	1 477
1988-1989	824	1 036	1 860	1 135
1987-1988	852	916	1 768	944
1986-1987	624	951	1 575	723

(1) Réel
(2) Prévu

Le tableau 7, dont les données font état du nombre d'audiences tenues et prévues, donne une bonne idée de la charge de travail de la Commission au chapitre de l'arbitrage des griefs.

Le système établi il y a environ trois ans permet à la Commission de mettre au rôle six à huit affaires par semaine dans chaque grand centre du Canada. Celles-ci sont entendues les unes après les autres jusqu'à ce que la liste soit épuisée ou que le délai prévu soit expiré, ce qui incite les parties à examiner le bien-fondé de leurs positions beaucoup plus tôt.

Grâce à cette méthode et à un recours plus fréquent aux Services de médiation de la Commission avant les audiences, un plus grand nombre d'affaires sont réglées ou retirées avant d'être entendues. Lorsque la médiation ne porte pas de fruits, il arrive souvent que les parties établissent un énoncé conjoint des faits qui permet de restreindre ou de clarifier les questions encore en litige, ce qui facilite le déroulement de l'audience et en réduit la durée. L'arriéré des affaires a ainsi été éliminé et un plus grand nombre d'entre elles sont maintenant réglées au moyen de cette nouvelle méthode. La Commission est à présent en mesure de mettre les affaires au rôle au fur et à mesure qu'elle en est saisie et de les entendre dans un délai d'environ trois mois.

Tableau 7: Charge de travail en audiences d'arbitrage de griefs

	Budget des dépenses 199-1992	Prévu[1] 1990-1991	Réel 1989-1990
Audiences mises au rôle	600	500	700
Audiences tenues	275	250	310
(nombre de jours)	(325)	(300)	(360)

(1) D'après les chiffres des six premiers mois de 1990-1991.

La diversité des autres affaires dont la Commission est saisie tient aux requêtes, aux litiges et aux plaintes qui lui sont soumis par les employés, les agents négociateurs et les employeurs. Le tableau 8 présente certaines données à ce sujet. La fréquence à laquelle la Commission est appelée à fournir ses services et la portée et la complexité des questions qu'elle doit trancher sont fonction de la mesure dans laquelle les parties à la négociation collective réussissent à s'entendre entre elles sur les conditions de travail. Les besoins en ressources sont directement liés à ces facteurs. Étant donné qu'il est difficile de déterminer d'avance la demande de services, la Commission se fonde sur son expérience de l'application de la LRTFP pour prévoir sa charge de travail et les ressources dont elle aura besoin. De même, dans le cas des renvois et des plaintes fondés sur la partie II du Code canadien du travail ainsi que des affaires à examiner en vertu de la Loi sur les relations de travail au Parlement, la Commission continue de surveiller sa charge de travail et a prévu ses besoins en ressources en se fondant sur l'expérience acquise jusqu'à maintenant.

Le tableau 8 fait état des prévisions de la charge de travail constituée des autres affaires dont la Commission sera saisie en 1991-1992.

Tableau 8: Charge de travail constituée d'autres affaires

	Budget des dépenses 1991-1992	Prévu[1] 1990-1991	Réel 1989-1990
Bureaux de conciliation	6[2]	7	6
Commissions d'arbitrage	14	16	7
Conciliation/Médiation	15	20	14
Médiation plaintes/griefs	20	15	14
Examen – Exclusion de personnes occupant un poste de direction ou de confiance	15	12	8

(1) D'après l'état des négociations.

(2) Bien qu'un seul bureau de conciliation soit prévu dans le cas de la négociation de la convention cadre entre l'Alliance de la Fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor, il pourrait y en avoir jusqu'à 27.

La Commission a établi le coût moyen du traitement des différentes affaires qui requièrent la participation de ses membres à temps partiel et des spécialistes de l'extérieur, et elle se sert de ces chiffres pour déterminer les ressources financières dont elle aura besoin pour assumer la charge de travail prévue. Ces ressources, jointes aux ressources humaines et financières non discrétionnaires dont ont besoin les commissaires à plein temps, représentent environ 30 % du budget de l'Administration des relations de travail.

Le reste des ressources est consacré aux services de soutien nécessaires aux opérations de la Commission. Ceux-ci comprennent les bureaux du secrétaire-greffier et de l'avocat général, les services de médiation et l'Administration. L'Administration offre ses services tant à l'Administration des relations de travail qu'au Bureau de recherches sur les traitements et, en grande partie, les dépenses qui y sont imputables représentent des frais généraux obligatoires. Elle se compose de la Gestion des ressources humaines, des Finances, des Services administratifs et de la bibliothèque.

B. Bureau de recherches sur les traitements

Objectif

Recueillir et publier des données à jour sur la rémunération, avant tout pour aider les parties à la négociation collective.

Description

Le Bureau de recherches sur les traitements effectue des recherches et des enquêtes sur les taux de rémunération, les avantages sociaux et les conditions de travail qui ont trait aux unités de fonctionnaires auxquelles s'applique le régime de négociation établi par la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique. Il procède aussi à des travaux similaires dans le cas de certains groupes exclus de ce régime.

Sommaire des ressources

Le Bureau de recherches sur les traitements représente 39 % du budget de fonctionnement de la Commission des relations de travail dans la fonction publique pour 1991-1992. Les traitements et les cotisations versées aux régimes d'avantages sociaux correspondent à 79 % du budget de fonctionnement du Bureau.

Tableau 9: Sommaire des ressources de l'activité

(en milliers de dollars)	**Budget des dépenses 1991-1992**		Prévu 1990-1991		Réel 1989-1990	
	$	**A-P**	$	A-P	$	A-P
Bureau de recherches sur les traitements	4 101	**60**	3 934	60	3 879	59

Tableau 10: Résultats financiers en 1988-1989

(en milliers de dollars)	1989-1990					
	Réel		Budget principal		**Différence**	
	$	A-P	$	A-P	**$**	**A-P**
Bureau de recherches sur les traitements	3 879	59	3 743	59	**136**	–

Explication de la différence: Les dépenses du Bureau de recherches sur les traitements découlent principalement des salaires ainsi que des dépenses engagées au titre des enquêtes et de l'établissement des rapports. Des salaires plus élevés que prévu se sont traduits par un dépassement de crédit de 4 %.

Données sur le rendement et justification des ressources

Voici les enquêtes sur la rémunération que le Bureau de recherches sur les traitements se propose de mener à la demande des parties à la négociation au cours de la prochaine année:

- Dans le cadre du programme d'enquêtes sur la rémunération, le Bureau publiera des données salariales applicables à environ 450 niveaux de classes professionnelles, et ce au moins une fois au cours de l'année financière.

- Les agents du Bureau de recherches sur les traitements établiront des rapports sur la fréquence et les caractéristiques d'environ 47 avantages sociaux et conditions de travail en vigueur dans le secteur des entreprises, les administrations provinciales et municipales, les universités et les corps policiers.

- Outre le travail qu'il effectuera dans le cadre de son programme d'enquêtes normal, le Bureau de recherches sur les traitements publiera divers rapports spéciaux, procédera à diverses études de faisabilité par suite de changements apportés au régime de classification de la fonction publique et poursuivra ses travaux d'élaboration et de mise à jour. Parmi les rapports spéciaux, mentionnons ceux qui feront état des constatations des enquêtes sur les salaires et les avantages sociaux.

La nature et la portée du programme d'enquêtes sur la rémunération établi par le Bureau de recherches sur les traitements tiennent aux besoins en données exprimés par les parties à la négociation dans la fonction publique. Le programme de base du Bureau diffère peu d'une année à l'autre, mais il demeure difficile de prévoir avec exactitude si les besoins des parties exigeront que de nouvelles enquêtes soient menées ou que des modifications soient apportées aux enquêtes existantes. Ce sont les fluctuations enregistrées d'une année à l'autre qui influent sur les besoins en matière de ressources.

Le Bureau de recherches sur les traitements dispose de diverses méthodes, tant officielles qu'officieuses, qui lui permettent de prévoir les besoins des parties et de connaître leurs réactions à l'égard de ses données (voir page 12). Ses gestionnaires ont à leur disposition une série d'indices de rendement, tels que les organismes visés par les enquêtes, les observations salariales déclarées et les demandes de renseignements traitées, qui leur sont utiles pour mesurer l'efficacité des opérations projet par projet. Il est plus difficile d'établir des mesures applicables à l'ensemble de l'organisme. Le Bureau de recherches sur les traitements publie sous forme de rapports les renseignements obtenus dans le cadre de ses programmes. Ces rapports, dont la présentation varie selon les besoins des parties, contiennent soit des données recueillies par voie d'enquête, soit des constatations tirées de recherches connexes. Le nombre de pages que comptent les rapports de même que les mesures liées au nombre de niveaux de classes professionnelles et le nombre d'avantages étudiés peuvent donc donner une bonne idée des données requises par l'utilisateur ainsi que des ressources nécessaires pour fournir le niveau de service désiré.

Le tableau 11 fait état, au moyen de ces trois indicateurs, du rendement du Bureau de recherches sur les traitements pour 1989-1990, des prévisions pour 1990-1991 et du Budget des dépenses pour 1991-1992.

Tableau 11: Indicateurs de rendement

	Budget des dépenses 1991-1992	Prévu 1990-1991	Réel 1989-1990
Pages que comptent les rapports	1 500	2 400	2 179
Niveaux de classes professionnelles visés par les enquêtes	450	451	392
Éléments d'avantages faisant l'objet de rapports	–	18 700	3 900

Comme certaines enquêtes ne sont menées que tous les deux ou trois ans, les indicateurs de rendement fluctuent énormément d'une année à l'autre.

Section III
Renseignements supplémentaires

A. Aperçu des ressources du Programme

1. Besoins financiers par article

Le tableau 12 montre, par article, les dépenses de la Commission des relations de travail dans la fonction publique.

Tableau 12: Détails des besoins financiers par article

(en milliers de dollars)	**Budget des dépenses 1991-1992**	Prévu 1990-1991	Réel 1989-1990
Personnel			
Traitements et salaires	**7 059**	6 743	6 738
Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	**1 094**	1 046	997
	8 153	7 789	7 735
Biens et services			
Transports et communications	**577**	547	543
Information	**284**	314	224
Services professionnels et spéciaux	**705**	617	624
Location	**137**	138	242
Achat de services de réparation et d'entretien	**85**	72	89
Services publics, fournitures et approvisionnements	**156**	193	171
Autres subventions et paiements	**367**	856	–
	2 311	2 737	1 893
Total des dépenses de fonctionnement	**10 464**	10 526	9 628
Capital	**76**	26	361
	10 540	10 552	9 989

2. Besoins en personnel

La Commission des relations de travail dans la fonction publique est un organisme de main-d'oeuvre dont les frais touchant le personnel (compte tenu des contributions réglementaires aux régimes d'avantages sociaux) constituent environ 77 % de l'ensemble des frais de fonctionnement.

Tableau 13: Besoins en années-personnes par activité

	Budget des dépenses 1991-1992	Prévu 1990-1991	Réel 1989-1990
Administration des relations de travail	**86**	86	87
Bureau de recherches sur les traitements	**60**	60	59
	146	146	146

Tableau 14: Détails des besoins en personnel

	Années-personnes* contrôlées par le Conseil du Trésor			Échelle des traitements actuelle	Provision pour le traitement annuel moyen 1991-1992
	Budget des dépenses 91-92	Prévu 90-91	Réel 89-90		
Gestion	7	7	7	61 500 – 125 100	86 035
Scientifique et professionnelle	6	6	6	21 000 – 120 000	69 461
Administration et service extérieur	61	61	60	15 516 – 73 032	49 195
Technique	4	5	5	16 124 – 73 716	35 755
Soutien administratif	57	56	57	16 163 – 47 383	28 832
	135	135	135		

	Autres années-personnes*			Échelle des traitements actuelle	Provision pour le traitement annuel moyen 1991-1992
	Budget des dépenses 91-92	Prévu 90-91	Réel 89-90		
Niveaux supérieurs	11	11	11	44 300 – 165 500	97 776

* Par **"année-personne"**, on entend le travail d'une personne pendant une année complète ou l'équivalent (par example, le travail de trois personnes pendant une période de quatre mois chacune). Ces personnes peuvent faire partie du personnel régulier (affecté au Canada ou à l'étranger) en tant qu'employés permanents ou non permanents travaillant à plein temps ou à temps partiel, ou encore il peut s'agir d'employés saisonniers, d'occasionnels, d'employés nommés pour une période déterminée et d'employés d'autres catégories.

Les années-personnes contrôlées peuvent faire l'objet d'un contrôle de la part du Conseil du Trésor. À quelques exceptions près, le Conseil du Trésor contrôle directement les années-personnes des ministères et organismes dont la liste figure aux parties I et II de l'annexe I de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, mais il ne contrôle pas celles qui s'appliquent au personnel des cabinets de ministres, dont les membres sont nommés en vertu de l'article 39 de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, ni celles que constituent les nominations effectuées par le gouverneur en conseil. En outre, les années-personnes allouées à certains ministères et organismes peuvent être exclues du contrôle du Conseil du Trésor. Dans la partie II du Budget des dépenses, les années-personnes contrôlées s'appellent des années-personnes "autorisées".

Les autres années-personnes sont celles qui ne sont pas contrôlées par le Conseil du Trésor, mais qui figurent dans la Partie III du Budget des dépenses. Elles servent ainsi à établir la comparaison avec les années précédentes et à étayer les besoins financiers dont ce document fait état au chapitre du personnel.

Nota: Les colonnes des années-personnes présentent la répartition, par catégorie professionnelle, des années-personnes contrôlées et des autres années-personnes pour le Programme. La colonne de l'échelle des traitements actuelle illustre l'échelle de traitements de chacun des groupes professionnels au 1er octobre 1990. Dans la colonne du traitement moyen figurent les coûts estimatifs du traitement de base, y compris la provision pour les conventions collectives, les augmentations annuelles, les promotions et la rémunération au mérite, divisés par le nombre d'années-personnes du groupe professionnel. Les changements dans la répartition des éléments servant de base aux calculs peuvent avoir un effet sur la comparaison des moyennes d'une année à l'autre.

3. Coût net du Programme

Le Budget des dépenses de la Commission pour 1991-1992 englobe seulement les dépenses qui seront effectuées en vertu des crédits votés ou prévus par la Loi. Lorsqu'il s'agira d'indiquer le coût total du Programme, il faudra tenir compte d'autres dépenses.

Tableau 15: Coût total du Programme pour 1991-1992

(en milliers de dollars)	Budget principal 1991-1992	Plus* autres coûts	Coût estimatif total du Programme 1991-1992	1990-1991
	10 540	2 070	**12 610**	11 964

* Les autres coûts de 2 070 000 $ comprennent:

	(000 $)
• Locaux fournis sans frais par Travaux publics	1 784
• Avantages sociaux des employés constitués de la contribution de l'employeur aux primes des régimes d'assurance et des frais payés par le Secrétariat du Conseil du Trésor	272
• Émission des chèques et autres services comptables fournis sans frais par Approvisionnements et Services	14

Index

A
Accréditation 13
Administration des relations de travail 5-6, 8, 10, 13-14, 16, 21
Agents négociateurs 9, 11, 15
Alliance de la Fonction publique du Canada 16
Arbitrage 12, 16
Arbitrage des griefs 9, 13-15
Audiences 15
Avantages sociaux 7, 17-18, 22

B
Bilbliothèque du Parlement 9
Bureau de recherches sur les traitements 6-10, 12, 16-19, 21

C
Chambre des Communes 8-9
Code canadien du travail 6, 8-9, 13, 15
Comité consultatif de recherches sur les traitements 12
Conciliation 13, 16
Conditions de travail 7, 9, 13, 17-18
Conférence 7
Conseil du trésor 6, 8-9, 16, 22
Conseil national de recherches 9
Conseil national mixte 13
Conseil privé 10
Conventions collectives 22

D
Décisions 12

E
Employés exclus 11-12
Employeurs 9, 11, 13, 15
Employeurs distincts 9
Enquête Entretien, Métiers et Services 7
Enquêtes 7, 9, 17-19

F
FP 2000 11

G
Griefs 9, 13-15

L
Litiges 11, 15
Loi sur la gestion des finances publiques 8
Loi sur l'emploi dans la fonction publique 22
Loi sur les relations de travail au Parlement 6, 8-9, 13, 15
Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP) 6, 8-10, 13-15, 17, 22

M
Médiation 12-13, 15-16

N
Négociations 16
Négociations collectives 8-9, 11-13, 17

O
Office national du film 9

P
Personnel des fonds non publics des Forces canadiennes 9
Plan d'information de gestion 7
Plaintes 13, 15
Programme d'enquêtes sur la rémunération 18

R
Recueil de décisions de la CRTFP 12
Régime de classification 18
Régimes d'avantages sociaux des employés 5, 7, 13, 17
Requêtes 15

S
Santé et sécurité au travail 6, 8-9, 11, 13
Sécurité d'emploi 11
Sénat 8-9
Sous-traitance 11

T
Taux de rémunération 9, 17-18

U
Unités de négociation 9